

Sveučilište Jurja Dobrile u Puli  
Fakultet ekonomije i turizma  
«Dr. Mijo Mirković»

**ANJA CINDRIĆ**

**POVEZANOST TRŽIŠTA RADA I MIGRACIJSKIH  
KRETANJA U REPUBLICI HRVATSKOJ**

Završni rad

Pula, 2019.

Sveučilište Jurja Dobrile u Puli  
Fakultet ekonomije i turizma  
«Dr. Mijo Mirković»

**ANJA CINDRIĆ**

**POVEZANOST TRŽIŠTA RADA I MIGRACIJSKIH  
KRETANJA U REPUBLICI HRVATSKOJ**

Završni rad

**JMBAG: 0303066017, redovita studentica**

**Studijski smjer: Financijski management**

**Predmet: Gospodarstvo Hrvatske**

**Znanstveno područje: Društvene znanosti**

**Znanstveno polje: Ekonomija**

**Znanstvena grana: Opća ekonomija**

**Mentorica: Izv. prof. dr. sc. Kristina Afrić Rakitovac**

Pula, rujan 2019.



## IZJAVA O AKADEMSKOJ ČESTITOSTI

Ja, dolje potpisana Anja Cindrić, kandidat za prvostupnika poslovne ekonomije, smjera Financijski management ovime izjavljujem da je ovaj Završni rad rezultat isključivo mogega vlastitog rada, da se temelji na mojim istraživanjima te da se oslanja na objavljenu literaturu kao što to pokazuju korištene bilješke i bibliografija. Izjavljujem da niti jedan dio Završnog rada nije napisan na nedozvoljen način, odnosno da je prepisan iz kojega necitiranog rada, te da ikoji dio rada krši bilo čija autorska prava. Izjavljujem, također, da nijedan dio rada nije iskorišten za koji drugi rad pri bilo kojoj drugoj visokoškolskoj, znanstvenoj ili radnoj ustanovi.

Student

---

U Puli, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ godine



## IZJAVA

### o korištenju autorskog djela

Ja, Anja Cindrić, dajem odobrenje Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli, kao nositelju prava iskorištavanja, da moj završni rad pod nazivom „Povezanost tržišta rada i migracijskih kretanja u Republici Hrvatskoj“ koristi na način da gore navedeno autorsko djelo, kao cjeloviti tekst trajno objavi u javnoj internetskoj bazi Sveučilišne knjižnice Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli te kopira u javnu internetsku bazu završnih radova Nacionalne i sveučilišne knjižnice (stavljanje na raspolaganje javnosti), sve u skladu s Zakonom o autorskom pravu i drugim srodnim pravima i dobrom akademskom praksom, a radi promicanja otvorenoga, slobodnoga pristupa znanstvenim informacijama.

Za korištenje autorskog djela na gore navedeni način ne potražujem naknadu.

U Puli, \_\_\_\_\_ (datum)

Potpis

---

# SADRŽAJ

<b>1. UVOD</b>	<b>1</b>
<b>2. ZNAČAJKE TRŽIŠTA RADA</b>	<b>3</b>
<b>2.1. ODREDNICE TRŽIŠTA RADA REPUBLIKE HRVATSKE</b>	<b>3</b>
2.1.1. <i>Kretanje zaposlenosti</i>	3
2.1.2. <i>Kretanje nezaposlenosti</i>	5
2.1.3. <i>Nadnice</i>	9
<b>2.2. SIGURNOST NA HRVATSKOM TRŽIŠTU RADA</b>	<b>13</b>
<b>3. NEUSKLAĐENOSTI HRVATSKOG TRŽIŠTA RADA</b>	<b>15</b>
3.1. Neusklađenost na razini NUTS 2 regija	15
3.2. Neusklađenost na razini sektora	16
3.3. Neusklađenost na razini stručne spreme	18
<b>4. MOBILNOST NA TRŽIŠTU RADA REPUBLIKE HRVATSKE</b>	<b>20</b>
4.1. Slobodno kretanje radnika	20
4.2. Iseljavanje stanovništva	21
4.3. Iseljavanje mladih	25
4.4. Projekcije migracijskih kretanja	28
<b>5. ZAKLJUČAK</b>	<b>31</b>
<b>6. LITERATURA</b>	<b>33</b>
<b>7. POPIS PRILOGA</b>	<b>34</b>

## 1. UVOD

Tema završnog rada je povezanost tržišta rada i migracijskih kretanja u Republici Hrvatskoj, koja je u današnje vrijeme vrlo aktualna. Hrvatsko tržište rada svake godine je u nepovoljnijem položaju. Prisutna je velika neusklađenost ponude i potražnje, a migracije su sve izraženije i postale su dio Hrvatske svakodnevice.

Rad se, pored Uvoda i Zaključka, sastoji od tri poglavlja. Prvo poglavlje govori o značajkama i odrednicama tržišta rada Republike Hrvatske, gdje je objašnjeno kretanje zaposlenosti, kretanje nezaposlenosti te plaće, odnosno, nadnice. Sigurnost zaposlenja i sigurnost prihoda teme su koje se također obrađuju u prvom poglavlju. Radni odnosi u Hrvatskoj su oštri, a takvo stanje potiče socijalnu isključenost – dok su neki radnici izloženi visokoj fleksibilnosti i niskoj sigurnosti, drugi se nalaze u ugovornim odnosima koji obeshrabruju ili odgađaju prijelaze.

Drugo poglavlje odnosi se na neusklađenost tržišta rada, kako na razini regija, tako i na razini sektora i stručne spreme. Neusklađenost na tržištu rada smatra se uzrokom nezaposlenosti pa, sukladno tome, nepovoljna situacija na tržištu rada u Hrvatskoj povezana je s neusklađenošću ponude i potražnje za radom, zbog čega su niska stopa slobodnih radnih mjesta i visoka stopa strukturne nezaposlenosti glavno obilježje hrvatskog tržišta rada.

Posljednje poglavlje govori o slobodnom kretanju radnika, iseljavanju stanovništva, iseljavanju mladih. Ukoliko se migracijama kvalitetno upravlja, one predstavljaju ogroman potencijal za zemlje imigracije (pridonose ublažavanju nepovoljnih demografskih trendova, zadovoljavanju potreba tržišta rada, rastu produktivnosti, profesionalne pokretljivosti i gospodarskom rastu) i emigracije (osiguravaju manji rast stanovnika, a novčane doznake radnika iz inozemstva imaju važnu ulogu u ublažavanju siromaštva). Posljednje poglavlje sadrži i projekcije migracijskih kretanja stanovništva Republike Hrvatske za razdoblje od 2020. do 2041. godine. Projekcije se odnose na kretanje ukupnog stanovništva Republike Hrvatske te kretanje stanovništva po regijama. U svakom prethodno navedenom poglavlju biti će jasno predloženi konkretni podaci koji će probuditi svijest o stanju Hrvatske u kojemu se danas nalazimo, što je ujedno i svrha ovog završnog rada.

Metode istraživanja na kojima je temeljen završni rad su induktivna – jer se temeljem zapažanja konkretnih pojedinačnih slučajeva dolazi do općih zaključaka te statistička metoda.

## **2. ZNAČAJKE TRŽIŠTA RADA**

Tržište rada jedno je od najosjetljivijih i najsloženijih tržišta. Ono označava potražnju za radnicima te ponudu radnika. Tržište rada Republike Hrvatske svake je godine u nepovoljnijem položaju. Stopa mortaliteta je visoka, a stopa nataliteta niska. Nadalje, plaće su niske, nezaposlenost raste, a mladi nemaju perspektive za budućnost.

### **2.1. ODREDNICE TRŽIŠTA RADA REPUBLIKE HRVATSKE**

Odrednice tržišta rada su stopa zaposlenosti, stopa nezaposlenosti te plaće ili nadnice. U nastavku rada svaka odrednica biti će zasebno objašnjena te potkrijepljena konkretnim podacima za Republiku Hrvatsku.

#### *2.1.1. Kretanje zaposlenosti*

Zaposlenost se može definirati kao stanje ljudi koji obavljaju neki koristan posao za sebe ili su plaćeni kako bi radili za nekoga drugoga. Zaposlenima se smatraju osobe koje su u referentnom tjednu obavljale bilo kakav posao za novac ili plaćanje u naturi. To su zaposlenici, samozaposlene osobe i članovi obitelji koji pomažu u poslovnom subjektu u vlasništvu člana obitelji ili nekom drugom obliku obiteljske prerađivačke djelatnosti i osobe koje su radile za naknadu po ugovoru, za neposredno plaćanje u naturi ili novcu. Zaposlenost i proizvodnost rada bitno određuju proizvodne mogućnosti gospodarstva.

Proučavanje zaposlenosti neke zemlje provodi se na temelju prikladnih izvora podataka. U većini zemalja, pa tako i u Hrvatskoj, obično postoje dva izvora prikupljanja podataka o zaposlenosti:

1. Administrativni izvori – podaci o evidentiranim nezaposlenima koji su prijavljeni Hrvatskom zavodu za zapošljavanje (HZZ)
2. Drugi su pokazatelji iz ankete radne snage (ARS) koju od 1996. godine provodi Državni zavod za statistiku. Metodologija Državnog zavoda za statistiku



usklađena je sa pravilima i uputama Međunarodne organizacije rada (MOR) te Europskog ureda za statistiku (Eurostata), čime se osigurava metodološka usporedivost s istraživanjima u zemljama EU.

Ukupno kretanje broja zaposlenih može se podijeliti u četiri karakteristična razdoblja:

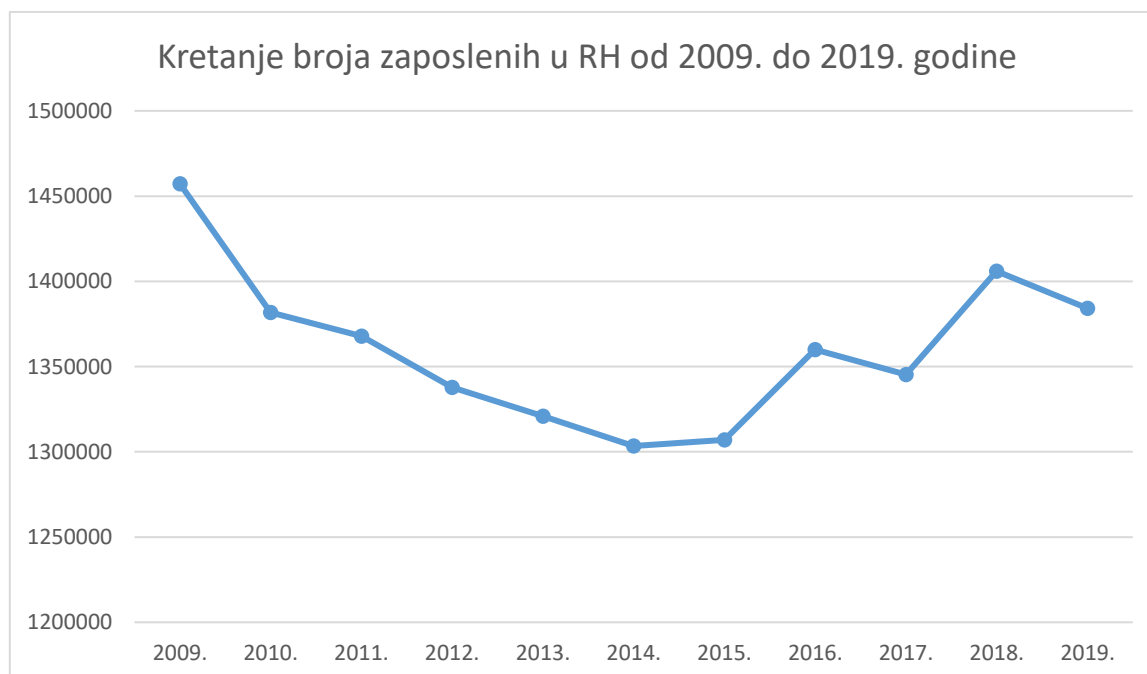
1. Predratno razdoblje – ukupan broj zaposlenih kontinuirano je rastao do 1987. godine kada je dosegao brojku od 1.627.053 zaposlenih

2. Tranzicijsko razdoblje – broj zaposlenih kontinuirano pada tijekom 1990-ih do 1997. kada je ujedno dosegnuta i najniža razina broja zaposlenih od hrvatske samostalnosti (1.187.871)

3. Posttranzicijsko razdoblje – od 2002. godine započinje značajni porast broja zaposlenih koji traje do početka financijske krize

4. Recesijsko razdoblje – od 2009. godine slijedi ponovan pad broja zaposlenih koji je iznosio svega 1.319.417 zaposlenih osoba

Grafikon 1. Kretanje broja zaposlenih u RH od 2009. do 2019. godine



Izvor: HZZ, statistika zaposlenosti, Hrvatski zavod za zapošljavanje,

<https://statistika.hzz.hr/> (16.08.2019.)

Prema Grafikonu 1. vidljivo kako je od prve godine promatranja zaposlenih osoba, odnosno od 2009. godine, zaposlenost kontinuirano padala. Značajniji rast dogodio se sa 2015. na 2016. godinu te 2017. na 2018. godinu. No, 2018. zaposlenost je ponovno pala i iznosi otprilike jednak broj zaposlenih osoba kao i 2010. godine. Vidljivo je da niti jedne godine u razdoblju od 2009. do 2019. godine nije bilo naglih oscilacija, već se zaposlenost samo blago smanjuje ili povećava.

### *2.1.2. Kretanje nezaposlenosti*

Nezaposlenost se može definirati kao stanje u kojemu se dio radno sposobnih članova društva ne može zaposliti primjereno svojim sposobnostima i kvalifikacijama. U nezaposlene se ubrajaju i svi članovi društva koji su djelomično zaposleni, ali njihova radna snaga nije u punoj mjeri iskorištena, ne rade puno radno vrijeme i nemaju primanja dostatna za normalno uzdržavanje.

„Nezaposlenost se do 19. stoljeća promatrala kroz siromaštvo i bijedu, a ne kao nekakav samostalan problem koji je nužno istraživati i riješiti. Tek u 20. stoljeću je izneseno mišljenje da nezaposlenost nije samo problem pojedinaca koji su njome pogođeni, već je problem ukupnog gospodarstva. Pojam nezaposlenost je pojam s kojim se sve više susrećemo u novije vrijeme.“<sup>1</sup>

Većina zemalja, pa tako i Republika Hrvatska, provodi pasivne i aktivne mjere za ublažavanje nezaposlenosti te poboljšanje položaja stanovništva bez posla. Pasivne mjere odnose se na materijalno osiguranje za vrijeme nezaposlenosti, koje se obično sastoje od više vrsta prava. U Hrvatskoj se materijalno osiguranje sastoji od prava na mirovinsko i zdravstveno osiguranje, prava na novčanu naknadu, prava na novčanu pomoć i naknadu troškova za vrijeme obrazovanja, prava na jednokratnu novčanu pomoć te naknadu putnih i selidbenih troškova. Aktivna politika zapošljavanja, odnosno aktivna politika tržišta rada (APTR) obuhvaća niz mjera čiji je cilj izravno zapošljavanje nezaposlenih ili povećanje njihove zapošljivosti. Aktivnim mjerama politike zapošljavanja – obrazovanjem, prekvalifikacijom, dokvalifikacijom, stručnim osposobljavanjem poboljšava se kvalifikacijska struktura tražilaca posla, čime se pospješuje i njihova profesionalna pokretljivost i mogućnosti zapošljavanja. Osim

---

<sup>1</sup> A. Obadić i J. Tica, *Gospodarstvo Hrvatske*, Zagreb, Ekonomski Fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2016., str. 211

profesionalnog usavršavanja, u mnogim se zemljama poduzimaju i raznovrsne socijalno-psihološke mjere da bi se smanjile teškoće koje uzrokuje dugotrajna nezaposlenost, koja je posebno opasna jer često uvjetuje siromaštvo i socijalnu isključenost.

Stopa nezaposlenosti predstavlja nezaposlenost izraženu kao udio u radnoj snazi. To je najčešće korišteni pokazatelj, a pokazuje koliki je dio radne snage neiskorišten, a izražava se u postotku.

$$\text{stopa nezaposlenosti} = \frac{\text{nezaposleni}}{\text{radna snaga}} \times 100$$

Postoji pet vrsta nezaposlenosti, a to su:

1. **CIKLIČKA NEZAPOSLENOST** posljedica je niske potražnje za radom te proizlazi iz cikličnog kretanja gospodarstva i postoji, odnosno raste, u cjelokupnom gospodarstvu.
2. **FRIKCIJSKA NEZAPOSLENOST** je neizbježna nezaposlenost koja se pojavljuje u svakom dinamičnom gospodarstvu, a posljedica je neprekidne fluktuacije radne snage, bilo da je riječ o napuštanju zaposlenja zbog promjene mjesta boravka ili jednostavno o napuštanju posla zbog traženja bolje plaćenog te privlačnijeg. Često se naziva i dragovoljnom nezaposlenošću, a ovome treba dodati i nezaposlenost koja se pojavljuje poslije školovanja u vrijeme traženja posla.
3. **SEZONSKA NEZAPOSLENOST** na neki način je slična cikličkoj nezaposlenosti, koja je potaknuta fluktuacijama u potražnji za radom. U slučaju sezonske nezaposlenosti, fluktuacije se mogu pravilno predvidjeti s obzirom da one slijede sustavno ponašanje tijekom godine. To je vrsta nezaposlenosti koja je povezana sa sezonskim mijenjanjem uvjeta zapošljavanja tijekom jedne godine.
4. **STRUKTURNA NEZAPOSLENOST** je nezaposlenost koja je uvjetovana nepodudaranjem znanja i vještina osoba koje traže posao i zahtjeva raspoložive poslove na određenoj lokaciji. Količina ponuđenog rada veća je od potražnje za radom pa se strukturnom nezaposlenosti često koristi kao objašnjenjem dugotrajne nezaposlenosti. Razvoj nove industrije i tehnološke promjene vode nastanku novih zanimanju i prestanku postojanja nekih starih, što stvara nezaposlenost. Osnovno obilježje strukturno nezaposlenih je nedostatak tržišno potrebnih kvalifikacija.

5. PRIKRIVENA ILI SKRIVENA NEZAPOSLENOST je vrsta nezaposlenosti koju čine osobe koje se prema konceptu radne snage trenutno nalaze izvan tržišta rada, ali pri povoljnijoj konjunktornoj situaciji ili pri izmijenjenim strukturalnim uvjetima ponovno se aktivno uključuju na tržište rada. Takva situacija naziva se još i „tiha rezerva“. Kao dodatna, šesta vrsta nezaposlenosti, naglašava se prirodna stopa nezaposlenosti. Definira se kao stopa nezaposlenosti koja ne ubrzava inflaciju, a uzrok nastanka prirodne stope nezaposlenosti upravo je postojanje frikcijske i određene razine strukturne nezaposlenosti koje uspostavljaju prirodnu stopu nezaposlenosti prema kojoj automatski teži gospodarstvo ukoliko nema drugih smetnji.<sup>2</sup>

Ukupno kretanje broja nezaposlenih u Republici Hrvatskoj može se podijeliti u četiri karakteristična razdoblja:<sup>3</sup>

1. Predratno razdoblje – do početka 1990-ih nezaposlenost u Hrvatskoj i nije predstavljala veći problem jer je 1990. godine broj nezaposlenih iznosio tek 160.617

2. Tranzicijsko razdoblje – od početka Domovinskog rata nezaposlenost značajno raste i traje do 2002. godine kada se postiže i najviša razina nezaposlenosti, koja je iznosila 389.741 nezaposlenu osobu, od čega su čak 55% nezaposlenih činile žene

3. Posttranzicijsko razdoblje – naziva se još i razdobljem rasta s obzirom da dolazi do smanjivanja broja nezaposlenih osoba te porasta udjela žena na čak 62% u 2008. godini

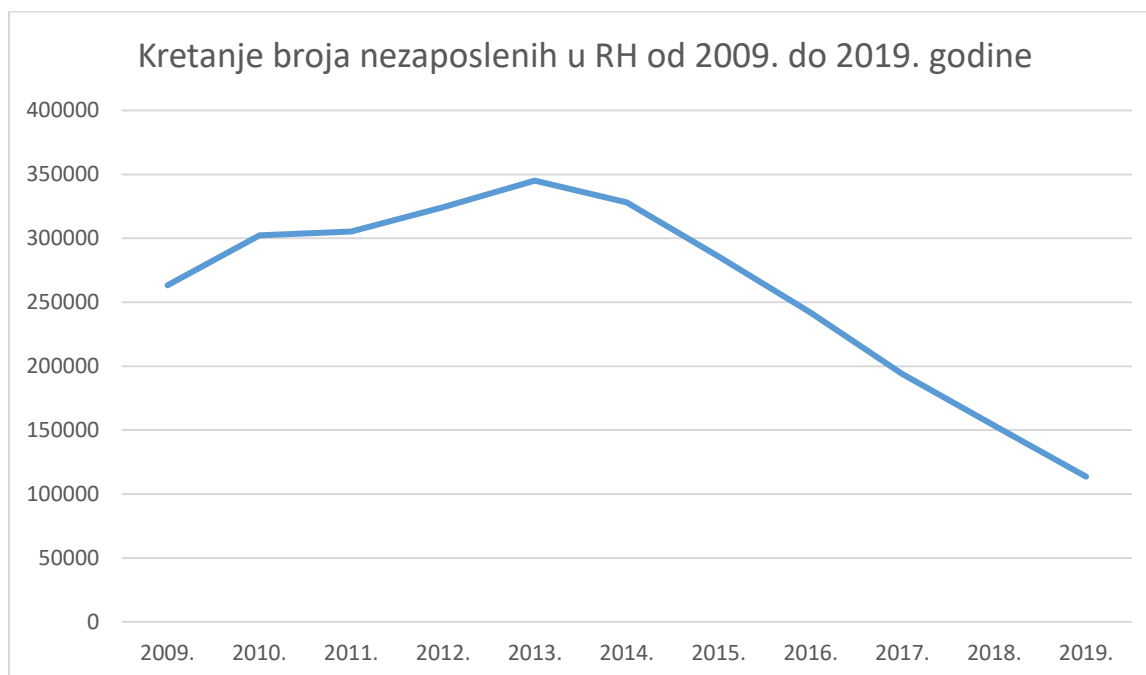
4. Recesijsko razdoblje – od početka globalne financijske krize kontinuirano se povećavao broj nezaposlenih osoba te je registrirana nezaposlenost u 2014. godini iznosila 328.187 nezaposlenih osoba.

---

<sup>2</sup> Đ. Benić, Makroekonomija, Zagreb, Školska knjiga, 2016., str. 286

<sup>3</sup> A. Obadić i J. Tica, op. cit., str. 222

Grafikon 2. Kretanje broja nezaposlenih u RH od 2009. do 2019. godine



Izvor: HZZ, statistika nezaposlenosti, Hrvatski zavod za zapošljavanje,

<https://statistika.hzz.hr/> (16.08.2019.)

Prema Grafikonu 2. vidljivo je kako nezaposlenost kontinuirano pada od 2013. godine. Danas iznosi 133 590 nezaposlenih osoba. Na prvu ovakav podatak čini se pozitivan i obećavajući, ali realno, nezaposlenost je niska zbog utjecaja migracija u zemlje Europske unije. Nezaposlenost je u Hrvatskoj posljedica strukturnih promjena gospodarstva, likvidacija i stečaja poduzeća, otpuštanja zaposlenih, razmjerno smanjenih mogućnosti zapošljavanja, ali i prostorne i profesionalne neusklađenosti ponude i potražnje rada. Također, razlozi su i loša makroekonomska politika i privatizacija, odgađanje provođenja strukturnih reforma. Za stanje u Hrvatskoj velikim dijelom odgovorni su događaji koji su obilježili njezine devedesete godine od raspada Jugoslavije pa do ratnog i postratnog razdoblja, a dali su poseban pečat tranzicijskom razdoblju.

### 2.1.3. Nadnice

Plaća ili nadnica<sup>4</sup> definira se kao iznos novca kojeg poslodavac isplaćuje radniku za njegov rad. Gledajući iz ekonomske perspektive, nadnica se promatra i kao trošak i kao dohodak. Kao trošak od strane poslodavca, a kao dohodak od strane radnika. Na cijenu rada utječe u sklopu tržišnog natjecanja odnos između potražnje za radom i ponude radnih mjesta.

Plaće odnosno nadnice se na tržištu rada određuju na različite načine, no najčešće se razlikuju tri karakteristična načina:

1. Kolektivnim pregovaranjem, odnosno pregovaranjem između poduzeća i sindikata
2. Pojedinačnim pregovorima između poslodavca i zaposlenog ukoliko je riječ o visokoj kvalifikaciji
3. Tzv. „uzmi ili ostavi“ poslovi za koje je potrebna niža razina kvalifikacije

Razina zarada značajno se razlikuje između zemalja, sektora, industrijskih grana i poduzeća, ali opću teoriju određivanja nadnica obilježavaju dvije činjenice: zaposlenici su u pravilu plaćeni iznad svoje uvjetne/granične nadnice, odnosno većina radnika plaćena je dovoljno visokom plaćom tako da im je više u interesu da rade nego da su zaposleni te druga činjenica koja tvrdi da nadnice obično ovise o uvjetima na tržištu rada.

Što se tiče Republike Hrvatske i osvrta na povijest određivanja i visine nadnica, realne prosječne neto plaće su se prepolovile 1992. godine u odnosu na 1991., što je bilo posljedica značajno bržeg rasta cijena od nominalnih plaća, odnosno hiperinflacije. Od 1993. godine realne plaće kontinuirano rastu s rastom nezaposlenosti, a već u drugoj polovini 1990-ih godina stope rasta realnih i nominalnih plaća bile su relativno visoke. No, takvo stanje zadržalo se do 2000. godine, kada realne plaće stagniraju od početka krize. Od 2010. godini počinju opadati i realne plaće, što je posljedica snažnog pada BDP-a te snižavanja plaća u javnom sektoru. Tijekom 2014. godine neto plaće počele su rasti, što je prije svega bio rezultat promjena u oporezivanju dohotka te promjena poreznih razreda za obračun poreza na dohodak. Rast neto plaća ima pozitivan učinak na kretanje potrošnje i ukupnu gospodarsku aktivnost, dok rast bruto plaća usporava uspostavu konkurentnosti. Najznačajniji problem Hrvatske je veliki porezni klin,

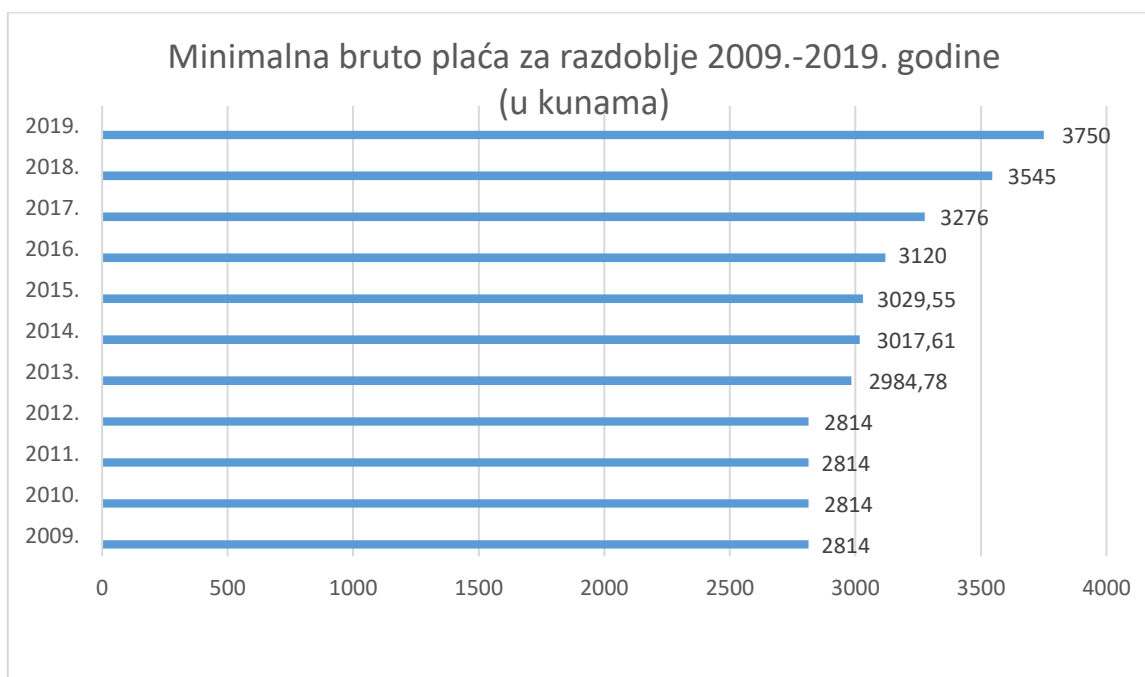
---

<sup>4</sup> Pojam „nadbice“ odnosi se na prijevod engleske riječi „wage“. Riječ je u pojmu koji makroekonomisti koriste na agregatnoj razini.

odnosno, razlika između bruto troška rada za poslodavca i neto plaće koju prima posloprimac, koji negativno utječe na zaposlenost i dijelom je odgovoran za visoku stopu nezaposlenosti. Iz tog razloga se od 1994. godine provode promjene u oporezivanju zarada, koje su utjecale na smanjivanje poreznog klina, koji je danas dosegao prihvatljivu razinu u skladu sa prosjekom EU.<sup>5</sup>

Temeljem zalaganja sindikata 2008. godine donesen je Zakon o minimalnoj plaći kojim je definirano da je minimalna plaća u Hrvatskoj određena kao najniži mjesečni iznos bruto plaće koji radniku pripada za rad u punom radnom vremenu. Kako se prosječna plaća razlikuje među zemljama, tako postoje i značajne razlike u visini minimalnih plaća.

Grafikon 3. Minimalna bruto plaća za razdoblje 2009.-2019.g. (u kunama)



Izvor: Vlada Republike Hrvatske, minimalna bruto plaća,

<https://vlada.gov.hr/financijski-dokumenti/14811> (08.09.2019.)

Prema procjenama Ministarstva rada i mirovinskog sustava oko 37 000 ljudi trenutno prima minimalnu plaću. Temeljem grafikona 3 možemo zaključiti da je minimalna bruto plaća bila konstantna od 2009. do 2012. godine te je iznosila 2.814,00 kuna. Narednih godina kontinuirano je rasla, 2013., 2014. i 2015. godine zadržavala se oko 3.000,00

<sup>5</sup> A. Obadić i J. Tica, op. cit., str. 230

kn, a od 2016. godine počela je značajnije rasti da bi u 2019. godini dosegla iznos od 3.750,00 kuna.

Tablica 1. Povećanje bruto plaće kroz godine, od 2009. do 2019. (u %)

Razdoblje	Bruto plaća	Povećanje bruto plaće (%)
2009.	2.814,00	-
2010.	2.814,00	-
2011.	2.814,00	-
2012.	2.814,00	-
2013.	2.984,78	6,07
2014.	3017,61	1,10
2015.	3029,55	0,40
2016.	3.120,00	2,99
2017.	3.276,00	5,00
2018.	3.545,00	5,00
2019.	3.758,00	9,02

Izvor: izrada autora temeljem Grafikona 3.

Iz Tablice 1 je vidljivo kako se najveće povećanje minimalne bruto plaće dogodilo 2019. godine u odnosu na 2018. godinu. To je ujedno i najveće povećanje od 2008. godine. Prije tog povećanja minimalna plaća u Hrvatskoj bila je veća u odnosu na Bugarsku, Litvu, Latviju i Mađarsku, a sada je veća i od minimalne plaće u Češkoj, Poljskoj, Slovačkoj i Estoniji.

Razlike zaposlenika na tržištu rada kao što su obrazovanje, razina iskustva, vještine, spol i slično utječu na razlike u njihovim nadnicama, koje ovise o strukturi gospodarstva, tehnološkoj razini, vrsti industrije te u vlasništvu poslodavca. Sukladno tome, u privatnom sektoru plaće su niže nego u javnom sektoru, a kod poslodavaca u pretežno stranom vlasništvu više nego u domaćem.



Tablica 2. Rangiranje najbolje plaćenih poslova u Hrvatskoj 2019. godine, prema zanimanjima

Redni broj	Kategorije	Iznos plaće (u kn)
1.	Top management	12.671,00
2.	Menadžerski posao	9.167,00
3.	Informacijske tehnologije	8.307,00
4.	Ljudski potencijali	7.892,00
5.	Marketing, oglašavanje i PR	7.118,00
6.	Upravljanje kvalitetom	7.000,00
7.	Telekomunikacije	6.652,00
8.	Građevina i nekretnine	6.588,00
9.	Bankarstvo	6.469,00
10.	Ekonomija, financije, računovodstvo	6.415,00
11.	Proizvodnja	6.231,00
12.	Medicina i socijalna skrb	6.009,00
13.	Umjetnost i kultura	6.004,00
14.	Edukacija, obrazovanje i znanost	5.933,00
15.	Opskrba vodom, šumarstvo, okoliš	5.900,00
16.	Poljoprivreda, prehrambena industrija	4.925,00
17.	Prevođenje	5.570,00
18.	Javna uprava	5.794,00
19.	Opskrba električnom energijom	5.703,00
21.	Prodaja	5.328,00
22.	Zaštita i sigurnost	5.146,00
23.	Turizam i ugostiteljstvo	5.116,00
24.	Automobilska industrija	4.939,00
25.	Podrška korisnicima	4.644,00
26.	Uslužne djelatnosti	4.064,00
27.	Tekstilna i kožna industrija	3.626,00
28.	Pomoćna zanimanja	3.621,00

Izvor: Moja plaća, <https://www.mojaplaca.hr/placa> (28.07.2019.)

Prema tablici 2. tradicionalno najviše plaće su u telekomunikacijama, promidžbi i istraživanju tržišta, računalnom programiranju, financijskim uslužnim djelatnostima, a najniže su proizvodnji odjeće, kože i srodnih proizvoda te preradi drva i proizvodnji od drva.

## **2.2. SIGURNOST NA HRVATSKOM TRŽIŠTU RADA**

Sigurnost radnog odnosa odnosi se na sigurnost i okolnosti zadržavanja specifičnog, pojedinačnog radnog odnosa sa specifičnim, pojedinačnim poslodavcem. Radni odnosi u Hrvatskoj su oštri, a takvo stanje potiče socijalnu isključenost – dok su neki radnici izloženi visokoj fleksibilnosti i niskoj sigurnosti, drugi se nalaze u ugovornim odnosima koji obeshrabruju ili odgađaju prijelaze, osobito u slučaju stroge zakonske zaštite zaposlenja u slučaju poslovno uvjetovanog otkaza. Takva zakonska zaštita ipak može imati negativan učinak na one grupe na tržištu rada za koje je vjerojatnost suočenja sa problemima na tržište rada evidentna. Posebno je izraženo kod žena, koje imaju veće izgleda za prijelaze između zaposlenosti i nezaposlenosti, osobito u traženju ravnoteže između obiteljskog i radnog života pa su više pogođene smanjenom potražnjom za radnom snagom uzrokovanom rigidnom zakonskom zaštitom zaposlenja, koja potiče zaokret prema nizu ugovora o radu na određeno vrijeme, koji uključuju nisku razinu zaštite, a često ih drže žene i mladi i to sa ograničenim napretkom prema ugovorima o radu na neodređeno vrijeme.<sup>6</sup>

Vrste sigurnosti u radnom i relevantnom socijalnom pravu na tržištu rada, koje će u nastavku biti pojašnjene, su sigurnost zaposlenja te sigurnost prihoda.

1. SIGURNOST ZAPOSLENJA u značenju sigurnosti održanja u radnom odnosu, ali ne nužno sa istim poslodavcem, bitan je čimbenik koncepta fleksigurnosti. Na tržištu rada Republike Hrvatske sigurnost zaposlenja se odnosi na sigurnost zadržavanja radnog odnosa, ali ne nužno sa istim poslodavcem. Ostvarenje načela sigurnosti zaposlenja postiže se osobito kroz aktivne mjere politike tržišta rada, sustava cjeloživotnog obrazovanja, jednakih prilika i zabrane diskriminacija. Aktivne mjere politike tržišta rada predstavljaju ključni čimbenik kroz koji

---

<sup>6</sup> J. Kulušić, Isplati li se fleksibilnost – hrvatsko tržište rada, Zagreb, 2009. str 147

se u okolnostima radnog odnosa, koji više nije trajan niti siguran, osigurava sigurnost radnika u razdobljima između dva zaposlenja, i to sigurnost prihoda i sigurnost zapošljavanja, s postizanjem što je moguće kraćih razdoblja između dva zaposlenja. Što se tiče cjeloživotnog učenja, temeljna svrha je izgradnja sustava obrazovanja odraslih u Hrvatskoj, što uključuje licenciranje nastavnika i drugih stručnjaka, certificiranje znanja, licenciranje programa, certificiranje znanja, vještina i sposobnosti, infrastrukturu, sustavno planiranje i praćenje te sustavno i dostatno financiranje iz javnih sredstava. Nadalje, poseban naglasak stavlja se na promociju integracije i borbe protiv diskriminacije osoba koje se nalaze u nepovoljnom položaju na tržištu rada kroz mjere sufinanciranja osoba s invaliditetom, osoba s faktorom otežane zapošljivosti, nezaposlenih samohranih roditelja malodobne djece, nezaposlenih hrvatskih branitelja i drugih.

2. SIGURNOST PRIHODA predstavlja mjeru socijalne zaštite kojom se osobama u razdobljima nezaposlenosti do kojih dolazi tijekom njihovog radnog vijeka osiguravaju, u prvom redu, određeni prihodi. Ovdje se ubrajaju i brojna druga prava, kao što su pravo na zdravstvenu zaštitu, ostvarivanje prava iz mirovinskog osiguranja, zabrana diskriminacije te pravo na jednake mogućnosti koje se odnosi na načelo jednakog tretiranja muškaraca i žena u području zapošljavanja i obavljanja zanimanja. U području socijalne sigurnosti, smanjen je priljev novih umirovljenika zbog strožih uvjeta za ostvarivanje prava na starosnu, prijevremenu starosnu mirovinu i invalidsku mirovinu, produžen je efektivni radni vijek i smanjen je udio mirovinskih izdataka u BDP-u.

Na kraju možemo zaključiti kako u Republici Hrvatskoj ne postoji ravnoteža između fleksibilnosti i sigurnosti. Iako je Sustav zakonske zaštite zaposlenja među najstrožima u Europi, kod radnika dominira osjećaj nesigurnosti. Istovremeno, stupanj konkurentnosti hrvatskog gospodarstva je nezadovoljavajući.

### **3. NEUSKLAĐENOSTI HRVATSKOG TRŽIŠTA RADA**

Neusklađenost na tržištu rada smatra se uzrokom nezaposlenosti, ali postavlja se pitanje koji su uzroci doveli do upravo te neusklađenosti. Osnovni problem tržišta rada postaje neusklađenost ponude i potražnje, odnosno neusklađenost tržišta rada i obrazovnog sustava postaje sve izraženija. Republiku Hrvatsku karakterizira niska stopa slobodnih radnih mjesta i visoka stopa nezaposlenosti. Stoga se može zaključiti kako je nepovoljna situacija na tržištu rada u Hrvatskoj povezana s neusklađenošću ponude i potražnje za radom, zbog čega su niska stopa slobodnih radnih mjesta i visoka stopa nezaposlenosti glavno obilježje hrvatskog tržišta rada. Ovakva situacija upućuje na relativno visoku stopu strukturne nezaposlenosti - najopasnije vrste nezaposlenosti. Kao glavni uzrok neusklađenosti ističe se financijska i gospodarska kriza koja je postupno zahvatila sve zemlje Europe. Kriza je znatno promijenila dinamiku nejednakosti i različito utjecala na različite segmente populacije. Globalizacija i tehnološke promjene također se smatraju jednim od uzroka neusklađenosti na tržištu rada. Iako se tržište postepeno počelo prilagođavati promjenama u potražnji, navedeni trendovi utjecali su na promjene u potražnji za radnom snagom. Potražnja za radnicima sa srednjom i niskom stručnom spremom se smanjuje, dok dolazi do porasta relativne potražnje za visokokvalificiranim zanimanjima. Pa, prema tome, osobe sa visokom stručnom spremom imaju veće mogućnosti zapošljavanja.

Neusklađenost tržišta rada može se promatrati na razini regija, sektora i obrazovanja.

#### **3.1. Neusklađenost na razini NUTS 2 regija**

„Regionalna neusklađenost javlja se ako određena regija ima stopu nezaposlenosti višu od frikcijske te ako postoji regija koja istovremeno ima slobodnih radnih mjesta više nego u situaciji frikcijske nezaposlenosti. Takva situacija se pojavljuje kada ponuda rada u određenoj regiji ne odgovara potražnji za radom u toj regiji, odnosno kada postoje slobodna radna mjesta, ali ih nitko od tražitelja zaposlenja u regiji ne želi ili nije u mogućnosti popuniti.“<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Obadić, 2006. str. 57

Mjerenje neusklađenosti regija je od iznimne važnosti za razvoj održive politike tržišta rada, ali zbog nepostojanja jedinstvene definicije neusklađenosti (eng. mismatch) teško je odrediti prave načine mjerenja, što dodatno otežava nedostupnost, tj. nepotpunost podataka i kratke vremenske serije samog prikupljanja podataka.

Tablica 3. Registrirana nezaposlenost u RH prema regijama za razdoblje 2015.-2019. godine

	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.
Jadranska Hrvatska	88 679	77 075	64 063	53 233	50 271
Kontinentalna Hrvatska	197 227	164 785	129 905	100 309	86 519
UKUPNO	285 906	241 860	193 968	153 542	136 790
Udio Jadranska Hrvatska (%)	31,01	31,87	33,03	34,67	36,75
Udio Kontinentalna Hrvatska (%)	68,98	68,13	66,97	65,33	63,25

Izvor: HZZ, statistika nezaposlenosti po regijama, Hrvatski zavod za zapošljavanje, <https://statistika.hzz.hr/> (24.08.2019.)

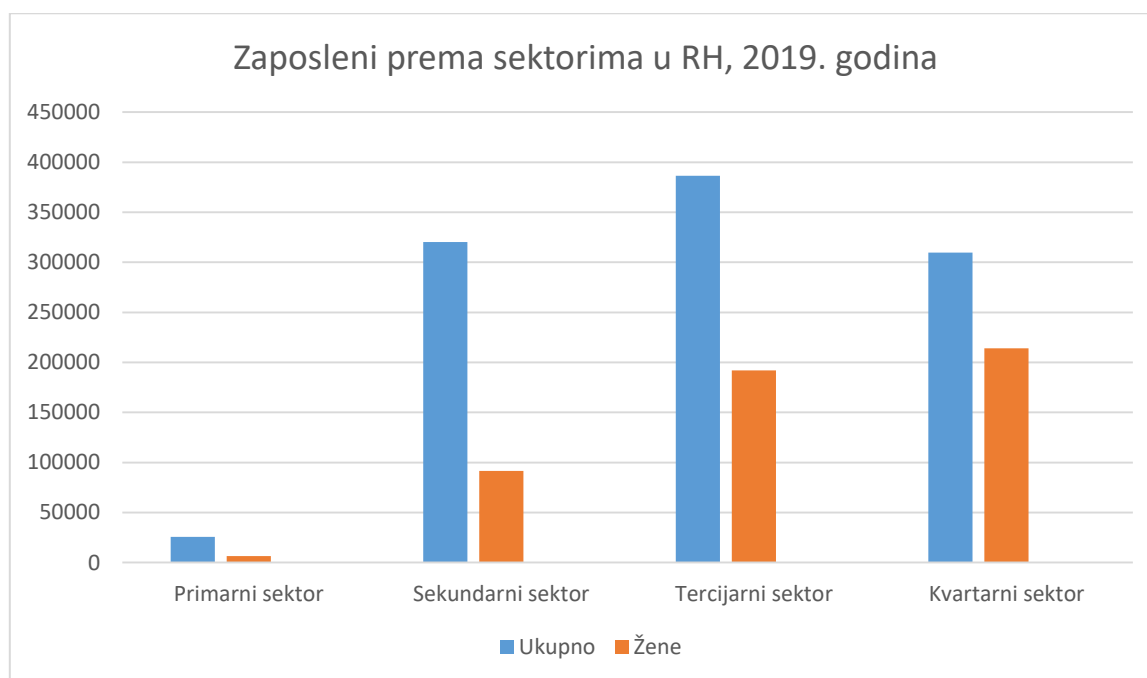
Registrirana nezaposlenost kroz sve promatrane godine dvostruko je veća u Kontinentalnoj nego u Jadranskoj Hrvatskoj. Rezultat tomu su ljetni mjeseci, tijekom kojih se zaposlenost tijekom sezone naglo povećava, no traje kratko. Najveća nezaposlenost u obje hrvatske regije zabilježena je 2015. godine, a najniža 2019. godine. Tako niska nezaposlenost rezultat je pak masovnog iseljavanja iz Hrvatske i činjenica je da ne predstavlja realnu sliku hrvatskog gospodarstva.

### 3.2. Neusklađenost na razini sektora

Što se tiče kretanja u sektorima, Hrvatska prati trendove u Europskoj uniji koje označava snažan rast uslužnih djelatnosti, poglavito usluga koje pruža poslovni sektor, po stopama mnogo većim od onih po kojima raste gospodarstvo u cjelini. Promjene u sektorskoj strukturi mogu imati višestruke implikacije na nacionalno gospodarstvo. Sektori posjeduju različiti proizvodni potencijal i ovise o faktorima kao što su

mogućnost iskorištavanja ekonomije obujma, usvajanje tehnoloških procesa te regulatorni okvir koji definira poslovanje u sektoru.<sup>8</sup>

Grafikon 4. Zaposleni prema sektorima u RH, 2019. godina



Izvor: DZS, statistika zaposlenosti prema sektorima, Državni zavod za statistiku, <https://www.dzs.hr/> (02.07.2019.)

Prema podacima iz Grafikona 4., najveći udio hrvatskog stanovništva zaposlen je u tercijarnom sektoru, gdje se ubrajaju djelatnosti trgovine, prometa, ugostiteljstva, bankarstva i turizma. S obzirom da se prikazani podaci odnose na drugo tromjesečje, a Hrvatska je poznata kao turistička zemlja, ovakvi rezultati nisu neobični. Velik broj stanovništva tijekom ljetnih mjeseci napušta svoja radna mjesta i zapošljava se kao „radnik-sezonac“. Također, važan podatak je da je u kvartarnom sektoru u koji pripadaju obrazovanje, znanost, zdravstvo te kultura, zaposlen najveći broj žena u odnosu na ostale sektore.

<sup>8</sup> I. Čondić-Jurkić, Analiza sektorskih promjena u hrvatskom gospodarstvu, Zbornik Ekonomskog fakulteta u Zagrebu, str. 180

### 3.3. Neusklađenost na razini stručne spreme

U obrazovni sustav suvremene države ulažu znatna financijska sredstva i pridaju veliku pažnju znanju kao temelju gospodarstva. Tako se povećava stupanj obrazovanosti stanovništva, ali postojeće tržište ne može apsorbirati sve visokoobrazovane osobe jer ponuda postaje veća od potražnje. U toj situaciji dolazi do obrazovne neusklađenosti koja može biti horizontalna i vertikalna. Horizontalna obrazovna neusklađenost predstavlja nepodudaranje vrste zanimanja stečenog obrazovanjem i vrste zanimanja u kojoj se pojedinac uistinu nalazi na tržištu, dok vertikalna obrazovna neusklađenost predstavlja nepodudaranje razine obrazovanja zaposlene osobe s razinom potrebnom za zanimanje u kojem se nalazi.<sup>9</sup>

Pojedinci ulažu u visoko obrazovanje smatrajući ga investicijom koja će im u budućnosti omogućiti sigurnost i društveni položaj budući da visokoobrazovani imaju manju vjerojatnost dugoročne nezaposlenosti te veću vjerojatnost pronalaska bolje pozicioniranog i bolje plaćenog posla. Osim obrazovanja kojeg pojedinac posjeduje, posljednjih godina se velika pažnja pridaje i vještinama. Za radnika vještine znače zapošljavanje i socijalnu mobilnost, a za društvo predstavljaju glavnu komponentu produktivnosti, konkurentnosti i inovacija. S vremenom se povećala prosječna razina obrazovanja, ali vještine radnika nisu usklađene s potražnjom za vještinama. Neusklađenost vještina s poslovnim zadacima jedan je od izazova s kojima se susreću današnja gospodarstva. Takvo neslaganje može negativno utjecati na ekonomske i socijalne rezultate.

Tablica 4. Registrirana nezaposlenost u RH prema razini obrazovanja od 2015. do 2019. godine

	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.
Bez škole i nezavršena osnovna škola	15 664	14 154	11 997	9 611	8 607
Završena osnovna škola	59 222	50 070	39 775	30 818	27 507
Srednja škola	174 449	144 147	113 218	89 318	80 271

<sup>9</sup> M. Benčić, Preobrazovanost na tržištu rada Republike Hrvatske, Znanstveni članak, 2014., str. 10

Prvi stupanj fakulteta, stručni studij i viša škola	15 931	14 509	12 415	10 145	8 753
Fakultet, akademija, magisterij, doktorat	20 641	18 980	16 562	13 650	11 651

Izvor: DZS, statistika nezaposlenosti prema razini obrazovanja, Državni zavod za statistiku, <https://www.dzs.hr/> (02.07.2019.)

Najviša nezaposlenost kontinuirano je zabilježena među osobama sa završenom srednjom školom, zatim slijede osobe sa završenom srednjom školom. Stanovništvo sa završenim fakultetima, stručnim studijima i sličnim stupnjevima visokog obrazovanja nalaze se na trećem i četvrtom mjestu. Upravo to glavni je razlog napuštanja mladog hrvatskog stanovništva. Na posljednjem mjestu su osobe bez škole i sa nezavršenom osnovnom školom.



## **4. MOBILNOST NA TRŽIŠTU RADA REPUBLIKE HRTVATSKE**

### **4.1. Slobodno kretanje radnika**

Slobodno kretanje radnika jedna je od četiri slobode koje uživaju građani Europske Unije. Obuhvaća pravo radnika na kretanje i boravište, pravo na rad u drugoj državi članici, pravo članova obitelji na ulazak u zemlju i boravište te pravo na to da se prema pridošlim radnicima odnosi jednako kao i prema državljanima te države. Podrazumijeva ukidanje svakog oblika diskriminacije na temelju državljanstva u vezi sa plaćom, zapošljavanjem i ostalim uvjetima rada i zaposlenja. Europsko nadzorno tijelo za rad je agencija koja se bavi slobodnim kretanjem radnika, uključujući upućene radnike.

Direktivom 2004/38/EZ uvodi se građanstvo EU-a kao temeljni status za državljane država članica pri ostvarivanju njihova prava na slobodno kretanje i boravište na teritoriju EU-a. Svaki građanin EU ima pravo boraviti na teritoriju druge države članice prva tri mjeseca, bez ikakvih uvjeta ili formalnosti, dok za duža razdoblja država članica domaćin može zahtijevati da osoba prijavi svoje boravište u državi u razumnom roku. Pravo građana Unije na boravak u trajanju od više od tri mjeseca podliježe određenim uvjetima: za osobe koje nisu zaposlene ili samozaposlene pravo boravka ovisi o tome posjeduju li dostatna financijska sredstva kako ne bi postale teret sustavu socijalne pomoći države članice domaćina te o tome imaju li zdravstveno osiguranje. Studenti i osobe koje završavaju strukovno obrazovanje također imaju pravo na boravište, kao i (nedobrovoljno) nezaposlene osobe koje su se prijavile kao nezaposlene. Stalno boravište u državi članici građani EU stječu nakon pet godina neprekidnog zakonitog boravka. Kada je riječ o zapošljavanju, svaki državljanin države članice ima pravo tražiti posao u drugoj državi, dok države članice ne smiju primjenjivati nikakve diskriminirajuće prakse. Osim toga, mobilni radnik od nacionalne službe za zapošljavanje ima pravo dobivati jednaku pomoć kao i državljani države članice domaćina te ima pravo boraviti u državi domaćinu onoliko dugo koliko je potrebno za traženje posla, prijavljivanje na natječaj za posao i zapošljavanje. Državljanima jedne države članice koji rade u drugoj imaju iste socijalne i porezne povlastice te pristup stanovanju kao i domaći radnici.

Današnje migracije izrazito su kompleksne i na njih nema jednoznačnog odgovora te se stoga postavlja pitanje postupaju li danas razvijene zemlje u skladu sa međunarodnim pravnim odredbama sa svim preventivnim i represivnim mjerama koje poduzimaju, ili je riječ o kršenju ljudskih prava.<sup>10</sup>

#### **4.2. Iseljavanje stanovništva**

Migracije su, uz prirodno kretanje stanovništva, glavne odrednice broja stanovnika na nekom području. Iza migracijskih kretanja stoje prirodni, društveni i ekonomski čimbenici. Kretanje stanovništva zbog pretežito ekonomskih razloga, kao što su glad, siromaštvo, mogućnost boljeg zaposlenja i slično, naziva se ekonomska migracija. Prema tome, push faktori su ekonomski čimbenici koji u zemlji emigracije djeluju kao potisni faktori su nedostatak poslova, niske plaće, glad, siromaštvo, loša kvaliteta života, loša medicinska skrb, zagađenje, visoka razina kriminala, nedostupnost obrazovanju, nesigurnost i slično. S druge strane, u zemlji imigracije djeluju privlačni ili pull faktori, kao što su mogućnost zaposlenja, bolja kvaliteta života, visok životni standard, bogatstvo, sigurnost, politička i religijska sloboda, dostupnost obrazovanju i bolja medicinska skrb.

Ukoliko se migracijama kvalitetno upravlja, one predstavljaju ogroman potencijal za zemlje imigracije (pridonose ublažavanju nepovoljnih demografskih trendova, zadovoljavanju potreba tržišta rada, rastu produktivnosti, profesionalne pokretljivosti i gospodarskom rastu) i emigracije (osiguravaju manji rast stanovnika, a novčane doznake radnika iz inozemstva imaju važnu ulogu u ublažavanju siromaštva). Suprotno tome, najvažniji negativan učinak emigracija je odljev mozgova koji najčešće ide od slabije prema visokorazvijenim zemljama, što dodatno povećava razlike u razvijenosti jer razvijena zemlja dobiva ljudski kapital besplatno, a slabo razvijena zemlja ostaje bez resursa koji bi možda potaknuo njen brži rast.<sup>11</sup>

Tri su migracijska vala značajno mijenjala demografske slike useljenih i iseljenih te bitno i presudno utjecali na povijesna, kulturna i socijalna događanja. Prvi val se odnosi na razdoblje od 15. do 18. stoljeća kada se naseljavao američki kontinent. To

---

<sup>10</sup> F. Dragović, Sigurnost europskih granica i migracije, Zagreb, 2018., str. 168

<sup>11</sup> A. Obadić i J. Tica, op. cit., str. 175-176

je razdoblje stoljetnih borbi doseljenika iz cijelog tadašnjeg svijeta, posebno iz Europe, za preživljavanje i bolji život od onoga koji su imali u domicilnim sredinama. Tada je istrijebljeno zatečene domicilno stanovništvo čime se okvir naseljenih područja potpuno promijenio, a naseljeničke skupine su određivale budućnost novih kontinenata. Drugi val događao se između 1820. i 1914. godine, a njegova glavna karakteristika na svjetskoj razini je njegova jednosmjernost između dva dijela svijeta, iz Europe prema Americi i Oceaniji. U tom razdoblju iz Europe u Ameriku iselilo je oko 50 milijuna ljudi. Taj migracijski val prouzročio je znatne gospodarske promjene. Treći globalni migracijski val započeo je šezdesetih godina dvadesetog stoljeća i traje do danas. Apsolutni broj migranata na svjetskoj razini udvostručio se u razdoblju od 1965. do 2000. godine. U suvremenim globalnim uvjetima i integracijama znatan odraz ima na gospodarska, politička i kulturna zbivanja u mnogim zemljama svijeta.

Hrvatska je tradicionalno zemlja emigracije, što dokazuje činjenica da su hrvati sudjelovali u sva tri globalna migracijska vala, no migrirali su i iz posebnih razloga. Prvi val povezan je sa Drugim svjetskim ratom, motivacija je bila isključivo politika, a iseljavanje ilegalno. Motivacija iseljenika u drugom hrvatskom valu slična je motivaciji iseljenika iz drugih političkih zemalja, a bila je pretežito ekonomska. Treći val uslijedio je u procesu hrvatskog obrambenog rata za neovisnost i poslijeratnog stanja u kojemu se Republika Hrvatska našla. Taj val obilježava činjenica da se prvi put znatnije iseljavalo iz neovisne hrvatske države, ali da se prvi put znatnije i useljavalo u Hrvatsku. Motivacija za iseljavanje ima određenih sličnosti s trećim globalnim valom jer je jednim dijelom iseljavanje uvjetovano gospodarskom situacijom prouzročenom srpskom agresijom na Hrvatsku i Bosnu i Hercegovinu ili nepravednim i neučinkovitim privatizacijskim modelom koji je naglo povećao broj nezaposlenih.<sup>12</sup>

Dakle, sve do druge polovice 20. stoljeća većina je europskih zemalja bila tradicionalno emigrantska. Demografski trendovi u EU su izrazito negativni i većina zemalja ima prirodnu depopulaciju i sve starije stanovništvo sa sve većim udjelom osoba starijih od 65 godina. Hrvatska je u 20. stoljeću bila jako slična zemljama razvijene Europe, dok je po značajkama migracijskih procesa bila znatno drugačija od Europe. U 18. i 19. stoljeću razvijena Europa imala je uglavnom negativan, a Hrvatska pozitivan

---

<sup>12</sup> V. Šakić, Suvremeni migracijski procesi i njihov odraz na Hrvatsku, Hrvatsko iseljništvo i domovina, 2014., str 13-20

migracijski saldo. U 20. stoljeću slika je drugačija. Hrvatska desetljećima bilježi negativan migracijski saldo, a Europa pozitivan migracijski saldo.

„Čini se da danas postoje dvije Hrvatske, jedna stvorena na hrvatskome etničkom prostoru – Republika Hrvatska, te druga, brojčano podjednako velika, koju čine Hrvati izvan domovine – iseljena Hrvatska. Iseljena Hrvatska svakim danom raste, pa demografska problematika za Republiku Hrvatsku neupitno postaje ključno nacionalno, sigurnosno i gospodarsko pitanje.“<sup>13</sup> Računajući izravne iseljenike i njihove potomke za koje se pretpostavlja da su zadržali osjećaj povezanosti sa Hrvatskom, smatra se da hrvatska dijaspora u svijetu danas obuhvaća više od tri milijuna ljudi.

Tablica 5. Odseljeno stanovništvo iz RH prema zemlji odredišta za razdoblje 2011.- 2017. godine

	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.
Njemačka	1 061	1 883	2 193	7 961	12 325	20 432	29 053
Austrija	480	537	770	2 000	3 234	2 164	2 706
Italija	310	395	601	896	1 352	923	794
Belgija	480	537	770	2 000	3 234	2 164	2 706
Švedska	50	71	97	226	401	681	802
Švicarska	153	292	619	831	1 582	697	702
Srbija	3 301	3 995	4 004	2 998	3 366	1 675	2 049

Izvor: DZS, statistika odseljenog stanovništva, Državni zavod za statistiku,

<https://www.dzs.hr/> (02.07.2019.)

Očito je da se stanovništvo iz Hrvatske masovno iseljava u Njemačku već dugi niz godina, no taj trend povećan je od 2015. godine, a 2017. godine iznosio je skoro čak 30 000 iseljenika. Na drugom mjestu se nalazi Srbija, zatim slijede Austrija i Belgija, Italija te Švicarska i, na kraju, Švedska. Ostale popularne zemlje za hrvatske emigrante, koje nisu prikazane u tablici zbog manje značajnog broja hrvatskih

<sup>13</sup> T. Jurić, Iseljavanje Hrvata u Njemačku, Školska knjiga, 2018., str. 26.

iseljenika su Kanada, SAD, Australija, Slovenija, Francuska i Danska.

Tablica 6. Migracijski saldo za razdoblje od 2013. do 2018. godine

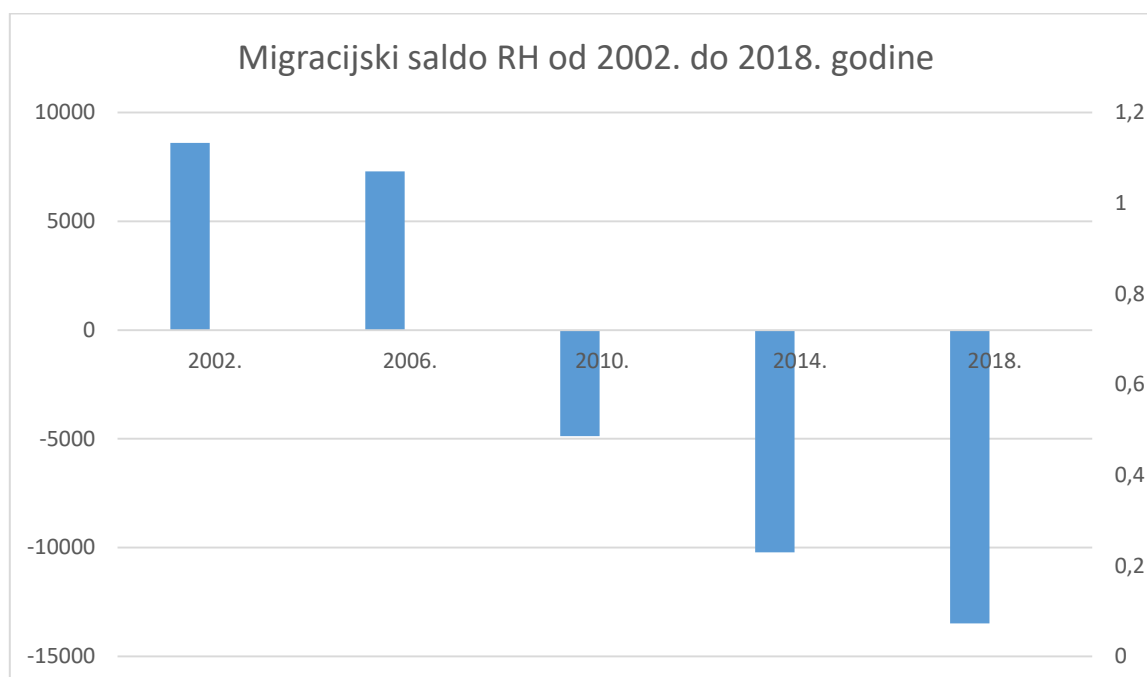
	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.
Doseljeni iz inozemstva	10 378	10 638	11 706	13 985	15 553	26 029
Odseljeni u inozemstvo	15 262	20 858	29 651	36 436	47 352	39 515
Migracijski saldo	-4 884	-10 220	-17 945	-22 451	-31 799	-13 486

Izvor: DZS, migracijski saldo, Državni zavod za statistiku, <https://www.dzs.hr/>

(02.07.2019.)

Migracijski saldo kroz promatrano razdoblje kontinuirano je negativan, a 2016. godine iznosio je čak -31 799. Od 15 533 doseljenog stanovništva 50,9% su hrvatski državljani, 49,1% stranci, dok je među 47 352 osobe koje su se iselile iz Hrvatske najviše bilo hrvatskih državljana, čak 95,8%. Najviše doseljenih osoba veći niz godina dolazi iz Bosne i Hercegovine, dok je Njemačka na prvom mjestu kada se gleda broj odseljenih.

Grafikon 5. Migracijski saldo za razdoblje 2002.-2018. godine



Izvor: DZS, migracijski saldo, Državni zavod za statistiku,

<https://www.dzs.hr/> (02.07.2019.)

Vidljivo je iz Grafikona 5. da je u promatranom razdoblju migracijski saldo bio pozitivan 2002. i 2006. godine, ali već 2010. otišao je ispod nule. Prijelomna godina bila je 2008., tada je saldo bio pozitivan, no već iduće godine iznosio je -1472 osobe. Negativan saldo migracije ima 15 županija, od kojih je najveći u Vukovarsko-srijemskoj i Osječko-baranjskoj županiji, a Zagreb ima najbolji ukupan migracijski saldo. Posljednjih godina negativnost migracijskog salda sve više raste, a 2018. godine doseže brojku od čak -13 486, što znači da je Hrvatsku napustilo 13 486 osoba više nego što se uselilo.

#### 4.3. Iseljavanje mladih

Generacije mladih u Hrvatskoj odgajane su sa sviješću o postojanju kontinuiteta hrvatske emigracije. Većina mladih već ili ima iskustvo života u inozemstvu ili je imala priliku osvijestiti aspekte migracije kroz sjećanja i iskustva njihovih rodbina, prijatelja i slično te takav način odrastanja djeluje motivirajuće za razmišljanje o preseljenju u inozemstvo.

Postoje dva glavna pristupa o emigracijama mladih:

1. Pristup eurooptimista – oni migracijama pristupaju kroz supstituciju radne snage u demografski starim zemljama zapadne Europe, u suglasju s cost-benefit modelima. Posljedica ovakvih migracijskih tokova trebalo bi biti dinamično europsko tržište rada na kojem će zemlje zapada profitirati od privlačenja visokoobrazovane mlade radne snage, dok će zemlje istoka ostvariti korist od doznaka.
2. Pesimistični pristup – vezan je uz gubitke koje bilježe matične zemlje, poput Hrvatske, u kojima je prisutan drastičan porast broja iseljenih stanovnika. Niska fleksibilnost i mobilnost radne snage te te trendovi migriranja visokoobrazovane radne snage odlike su hrvatskog tržišta rada.

Uzroke migriranja mladih može se odrediti kao potisne razloge zbog kojih pojedinci napuštaju zemlju (pushfactors) i privlačne razloge zbog kojih pojedinci odabiru neku drugu, konkretnu zemlju (pullfactors). I potisni i privlačni faktori ubrajaju se gospodarske odrednice migracija.

Tablica 7. Potisni i privlačni faktori kao uroci migriranja mladih

Potisni faktori	Privlačni faktori
Nezaposlenost	Bolja mogućnost zapošljavanja
Loše ekonomske prilike u matičnoj zemlji	Veće zarade
Nestabilna politička situacija	Bolji životni uvjeti
Diskriminacija	Stabilnija životna situacija
Neslaganje sa vrijednosnim sustavom zajednice	Povoljnije prilike za profesionalno napredovanje
Nepovoljni uvjeti osobnog razvoja	Bolje ekonomske prilike

Posljedice migracija mladih očituju se prvenstveno u demografskom karakteru stanovništva. Utječu na brojnost stanovništva, natalitet i mortalitet te na strukturu stanovništva. Emigriranje mladih izaziva negativne demografske trendove, povećan udio starog stanovništva te prirodnu depopulaciju.

Njemačka je među mladim Hrvatima najcjenjenija zemlja pa je stoga percepcija Njemačke u posljednjim desetljećima za većinu Hrvata najčešće pozitivna. Prema statistici, većina Hrvatskih migranata u Njemačkoj se osjeća bolje, nostalgija nije prevladavajuća emocija, a većina osjeća da u Njemačkoj u objektivnom i subjektivnom smislu više dobiva, nego što u domovini gubi. Istraživanja su dokazala kako tvrdnja da mladi iseljeni Hrvati u Njemačkoj više i napornije rade nije točna, kao i ona tvrdnja da se osjećaju otuđeno i smatraju da kao stranci ništa ne vrijede. Razlozi zbog kojih se naši emigranti nikada ne bi vratili u Hrvatsku su nepotizam, korupcija, nezaposlenost, nesigurnost, mentalitet, potplaćenost, nepostojanje perspektivne budućnosti, loše obrazovanje, zdravstvena i socijalna skrb te pravni i politički zakoni. S druge strane, obitelj, umirovljenje, mirniji život i topliji ljudi razlozi su zbog kojih bi se vratili u domovinu.<sup>14</sup>

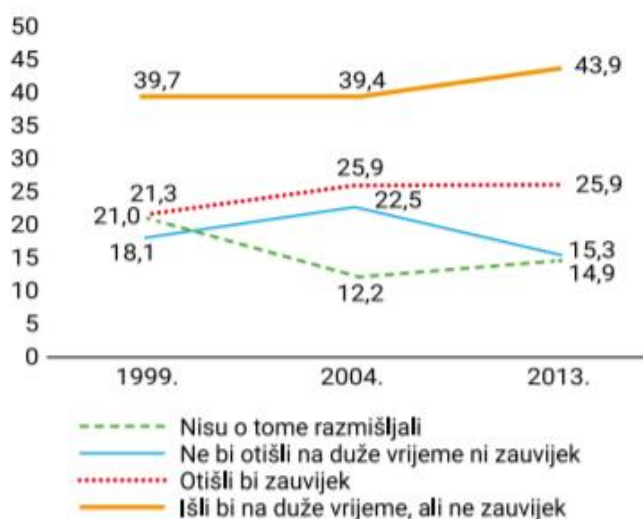
Republika Hrvatska bilježi visoko iseljavanje mladog i visokoobrazovanog stanovništva. Prema istraživanjima koja su proveli suradnici Instituta za društvena istraživanja u Zagrebu (IDIZ) 1999., 2004. i 2013. godine mladi su kategorizirani u četiri skupine, kao oni koji bi išli na duže vrijeme, ali ne zauvijek, oni koji bi otišli zauvijek te oni koji ne bi otišli ni na duže vrijeme ni zauvijek i oni koji o tome uopće nisu razmišljali.

---

<sup>14</sup> Ibidem str. 116. - 117., 136. - 137.



Slika 1. Prikaz spremnosti mladih na odlazak u inozemstvo (%)



Izvor: „Potrebe, mogućnosti i namjera odlaska u inozemstvo“

Prema slici 1., mladi koji bi se „spakirali i otišli zauvijek“ su najmanje brojna skupina, dok se udio mladih koji nisu niti razmišljali o odlasku u posljednjim godinama smanjio, što je i logično. Najmnogobrojnija skupina ispitanika je onaj postotak mladih koji bi „otišao na duže vrijeme, ali ne zauvijek“. Za tu kategoriju mladih može se reći da nosi najviše mogućnosti za razvoj Hrvatske vezano uz potencijalnu međunarodnu kružnu migraciju.

#### 4.4. Projekcije migracijskih kretanja

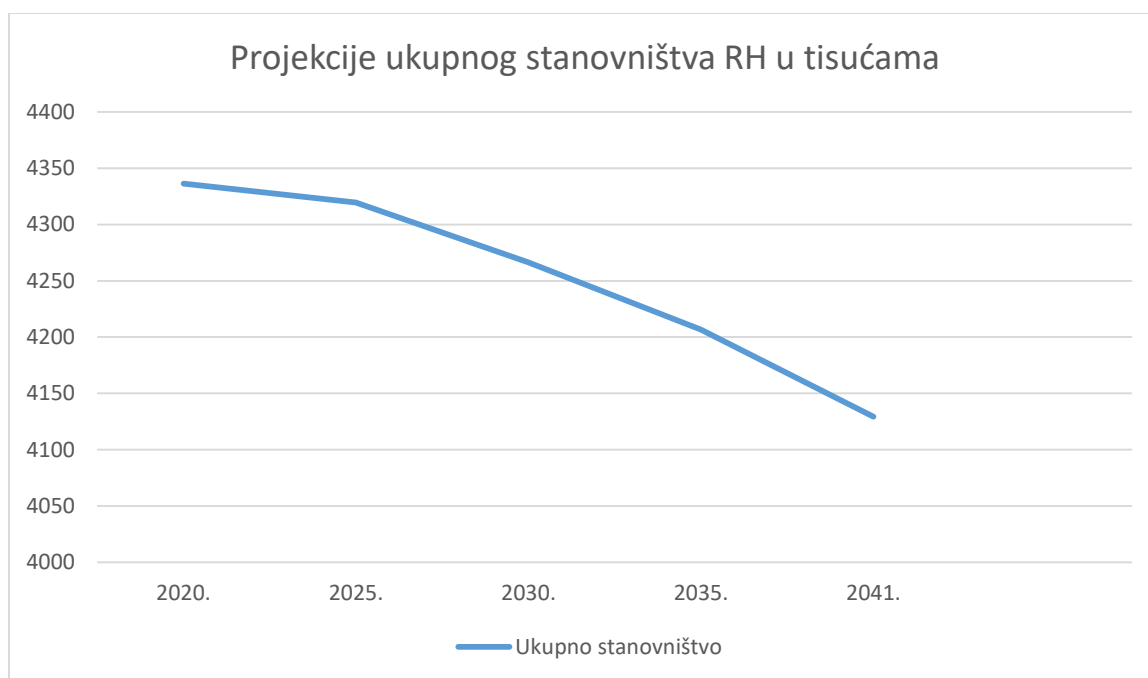
Vrlo je teško predvidjeti migracijske tokove iz razloga što je prethodno razdoblje karakterizirala politička nesigurnost, ali uključivanje Hrvatske u europske integracijske tokove rezultirati će i stabilnijim društvenim procesima i razdobljem u kojem će biti moguća veća predvidljivost demografskih kretanja. Pretpostavljene su dvije hipoteze kod budućih migracijskih tokova. Jedna je analitička i zasniva se na pretpostavci o nultim vrijednostima migracijskog salda prema starosti i spolu, a druga uključuje migracijsku komponentu tijekom cijelog projekcijskog razdoblja.

Projekcije stanovništva Republike Hrvatske 2010. 2061. godine izrađene su prema uobičajenoj analitičkoj ili kohorto komponentnoj metodi koja se primjenjuje u zemljama

s razvijenom demografskom statistikom. To znači da zbog različitih potreba širokoga kruga korisnika nacionalne statistike objavljuju rezultate u više vjerojatnih varijanti budućega demografskog ponašanja stanovništva, kako s obzirom na suvremene demografske tokove, tako i s obzirom na međunarodne perspektive.

U nastavku biti će prikazane projekcije ukupnog broja stanovništva Republike Hrvatske te projekcije stanovništva po regijama. Državni zavod za statistiku projekcije je klasificirao po raznim varijantama (varijanta sa srednjom migracijom, visokom migracijom i niskom migracijom). Prikazana istraživanja odnose se na varijantu sa srednjom migracijom.

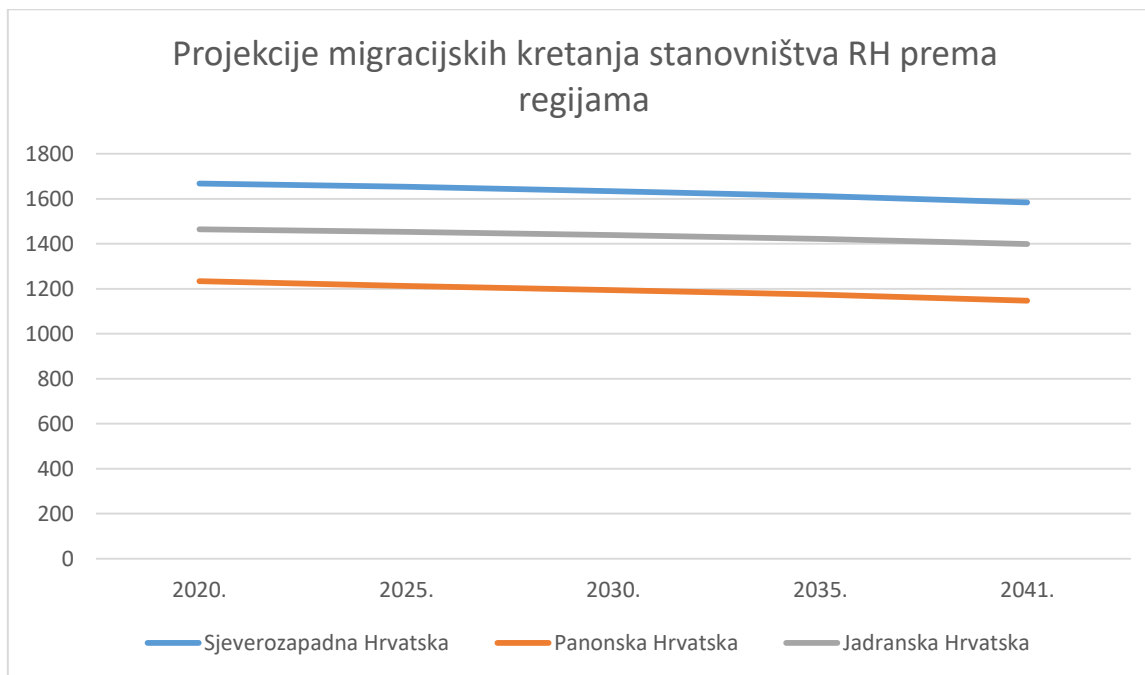
Grafikon 6. Projekcije ukupnog stanovništva RH za razdoblje 2020.-2041. godine (u tisućama)



Izvor: DZS, projekcije ukupnog stanovništva, Državni zavod za statistiku, , <https://www.dzs.hr/> (03.08.2019.)

Prema projekcijama, temeljem Grafikona 6, možemo zaključiti da se do 2041. godine ne očekuje niti minimalan rast broja hrvatskog stanovništva, nego isključivo kontinuirani pad i sve negativniji migracijski saldo, koji je sve veći iz godine u godinu.

Grafikon 7. Projekcije hrvatskog stanovništva prema regijama za odabrane godine (u tisućama)



Izvor: DZS, projekcije stanovništva prema regijama, Državni zavod za statistiku, ,  
<https://www.dzs.hr/> (03.08.2019.)

Očekuje se da će sjeverozapadna Hrvatska imati najveći broj stanovnika, zatim jadranska Hrvatska te na kraju panonska Hrvatska. Niti u jednoj regiji ne očekuje se porast broja stanovnika, ali pretpostavlja se da će pad biti otprilike podjednak, bez značajnijih razlika i odstupanja od regije do regije.

Na temelju prethodno prikazanih podataka jasno je vidljivo da će se hrvatsko stanovništvo u budućnosti čak i dvostruko umanjiti u odnosu na prijašnje godine. Unazad nekoliko godina polako se približavamo takvom negativnom trendu. Promatrajući ukupan broj stanovnika u razdoblju 2020.-2041. godine, niti u jednoj godini ne očekuje se ni najmanji porast broja stanovnika, što je zapravo vrlo zastrašujuće i zabrinjavajuće. Obazirajući se na hrvatske regije, one se prethodnih godina polagano „gase“. Kontinentalna Hrvatska postaje sve nepovoljnija za život mladih i obrazovanih ljudi, ali i onih ne toliko kvalificiranih, dok jadransku Hrvatsku spašava već dobro poznati i često istaknuti – turizam.

## 5. ZAKLJUČAK

Hrvatsko tržište rada karakteriziraju brojne neusklađenosti koje predstavljanju veliki izazov za sve dionike (javni sektor, poslodavce, zaposlene i nezaposlene osobe). Od pet vrsta nezaposlenosti, Hrvatsku je zahvatila ona najsloženija – strukturna nezaposlenost, koja je uvjetovana nepodudaranjem znanja i vještina osoba koje traže posao. Nezaposlenost je u Hrvatskoj posljedica strukturnih promjena gospodarstva, likvidacija i stečaja poduzeća, ali i prostorne i profesionalne neusklađenosti ponude i potražnje rada. Neto plaće počele su rasti, što je prije svega rezultat promjena u oporezivanju dohotka te promjena poreznih razreda za obračun poreza na dohodak.

Najznačajniji problem Hrvatske je veliki porezni klin koji negativno utječe na zaposlenost i dijelom je odgovoran za visoku stopu strukturne nezaposlenosti.

Osvrnući se na sigurnost na hrvatskom tržištu rada, ne postoji ravnoteža između fleksibilnosti i sigurnosti. Kod radnika dominira osjećaj nesigurnosti, a stupanj konkurentnosti hrvatskog gospodarstva je nezadovoljavajući. Neusklađenost na tržištu rada smatra se uzrokom nezaposlenosti. Nepovoljna situacija na tržištu rada u Hrvatskoj povezana s neusklađenošću ponude i potražnje za radom, zbog čega su niska stopa slobodnih radnih mjesta i visoka stopa strukturne nezaposlenosti glavno obilježje hrvatskog tržišta rada.

Demografska slika je narušena zbog odlaska radno sposobnog stanovništva koje migrira u inozemstvo tražeći bolji život, a visoka stopa mortaliteta i niska stopa nataliteta samo su jedan od mnogobrojnih problema sa kojima se hrvatsko tržište rada susreće.

Hrvatska je tradicionalno zemlja emigracije, što dokazuje činjenica da su hrvati sudjelovali u sva tri globalna migracijska vala. Najvažniji negativan učinak emigracija je odljev mozgova koji najčešće ide od slabije prema visokorazvijenim zemljama, što dodatno povećava razlike u razvijenosti jer razvijena zemlja dobiva ljudski kapital besplatno, a slabo razvijena zemlja ostaje bez resursa koji bi možda potaknuo njen brži rast.

Posljedice migracija očituju se prvenstveno u demografskom karakteru stanovništva. Utječu na brojnost stanovništva, natalitet i mortalitet te na strukturu stanovništva.

Emigriranje mladih izaziva negativne demografske trendove, povećan udio starog stanovništva te prirodnu depopulaciju.

Sumirajući cjelokupan rad, očigledno je da su potrebne brojne značajne reforme Vlade kako bi se Hrvatsko gospodarstvo približilo standardima Europske Unije.

## 6. LITERATURA

### Knjige:

1. Benić, Đ., *Makroekonomija*, Školska knjiga, Zagreb, 2016.
2. Dragović, F., *Sigurnost europskih granica i migracije*, Naklada Jesenski i Turk, Zagreb, 2018.
3. Jurić, T., *Iseljavanje Hrvata u Njemačku*, Školska knjiga, Zagreb, 2018.
3. Kulušić, J., *Isplati li se fleksibilnost – hrvatsko tržište rada*, TIM press d.o.o., Zagreb, 2009.
4. Lajić, I., *Migracije i regionalni razvoj Hrvatske*, Institut za migracije i narodnosti, Zagreb, 2010.
5. Obadić A. i J. Tica, *Gospodarstvo Hrvatske*, Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2016.

### E-knjige:

1. Obadić, A., *Kretanje hrvatske ponude rada i njen utjecaj na migracijske tijekove*, Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2008., str. 91-108, Dostupno na: Portal hrvatskih znanstvenih i stručnih časopisa (pristupljeno 20.06.2019.)

### Članak u časopisu:

1. Bečić M., „Preobrazovanost na tržištu rada Republike Hrvatske“, *Privredna kretanja i ekonomska politika*, vol. 134, br. 1, 2014., str. 9-35

### Web stranice:

Državni zavod za statistiku; <https://www.dzs.hr/>

Hrvatski zavod za zapošljavanje; Publikacije, statistički i analitički bilteni;  
<http://www.hzz.hr/usluge-poslodavci-posloprimci/publikacije-hzz/>

Vlada Republike Hrvatske; Financijski dokumenti; <https://vlada.gov.hr/financijski-dokumenti/14811>

## 7. POPIS PRILOGA

Slika 1. Prikaz spremnosti mladih na odlazak u inozemstvo (%) .....	28
Tablica 1. Povećanje bruto plaće kroz godine, od 2009. do 2019. (u %).....	11
Tablica 2. Rangiranje najbolje plaćenih poslova u Hrvatskoj 2019. godine, prema zanimanjima .....	12
Tablica 3. Registrirana nezaposlenost u RH prema regijama za razdoblje 2015.-2019. godine.....	16
Tablica 4. Registrirana nezaposlenost u RH prema razini obrazovanja od 2015. do 2019. godine.....	18
Tablica 5. Odseljeno stanovništvo iz RH prema zemlji odredišta za razdoblje 2011.-2017. godine.....	23
Tablica 6. Migracijski saldo za razdoblje od 2013. do 2018. godine .....	24
Tablica 7. Potisni i privlačni faktori kao uroci migriranja mladih .....	26
Grafikon 1. Kretanje broja zaposlenih u RH od 2009. do 2019. godine .....	4
Grafikon 2. Kretanje broja nezaposlenih u RH od 2009. do 2019. godine .....	8
Grafikon 3. Minimalna bruto plaća za razdoblje 2009.-2019.g. (u kunama).....	10
Grafikon 4. Zaposleni prema sektorima u RH, 2019. godina .....	17
Grafikon 5. Migracijski saldo za razdoblje 2002.-2018. godine.....	25
Grafikon 6. Projekcije ukupnog stanovništva RH za razdoblje 2020.-2041. godine (u tisućama).....	29
Grafikon 7. Projekcije hrvatskog stanovništva prema regijama za odabrane godine (u tisućama).....	30

## SAŽETAK

Tržište rada najosjetljivije je i najsloženije tržište. Hrvatsko tržište rada karakterizira velika neusklađenosti na razini regija, sektora te stručne spreme, relativno visoka nezaposlenost i niske plaće. Nedostatak radne snage i suočavanje sa procesom starenja stanovništva dovodi do pretpostavke da će se do 2050. godine strukturna piramida stanovništva obrnuto okrenuti, odnosno, da će prevladavati stanovništvo preko 60 godina starosti. Mlada radna snaga je prisiljena tražiti posao i bolji život u drugim zemljama, što ima za posljedice nisku stopu nataliteta i odljev mozgova. Hrvatska je sudjelovala u tri migracijska vala koja su presudno utjecala na povijesna, kulturna i socijalna događanja, a migracije su opisane kao „bolji život“ za hrvatske emigrante. Svrha rada je potvrditi navedenih pretpostavki i prikaz realne slike hrvatskog tržišta rada.

Ključne riječi: tržište rada, radna snaga, odljev mozgova, migracije

## SUMMARY

The labor market is the most sensitive and complex market. The Croatian labor market is characterized by large mismatches at the level of regions, sectors and qualifications, relatively high unemployment and low wages. Lack of manpower and coping with the aging of the population leads to the assumption that by 2050 the structural pyramid of the population will reverse, that is, the population over 60 will prevail. The young workforce is forced to seek work and a better life in other countries, resulting in low birth rates and brain drain. Croatia has participated in three migration waves that have decisively influenced historical, cultural and social events, and migration has been described as a "better life" for Croatian emigrants. The purpose of the paper is to confirm the above assumptions and to present a real picture of the Croatian labor market.

Keywords: labor market, labor force, brain drain, migration